

577.58

822

КИЕВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

На правах рукописи

ЛУБИНСКА ХАНКА

УДК 796.071.26:15

ФАКТОРЫ, ОБУСЛАВЛИВАЮЩИЕ ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРЕНЕРА СПОРТИВНОЙ КОМАНДЫ  
/На примере гандбола/

13.00.04 - теория и методика физического  
воспитания и спортивной трени-  
ровки /включая методику лечеб-  
ной физкультуры/

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата педагогических наук

Киев - 1983

577.58  
822

Работа выполнена в Киевском государственном институте  
физической культуры

Научный руководитель - кандидат педагогических наук,  
доцент ФЕДЧЕНКО В.А.

Официальные оппоненты: доктор педагогических наук,  
профессор ЗАПОРОЖАНОВ В.А.;

кандидат биологических наук,  
доцент ПОХОДЕНЧУК Ю.Т.

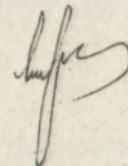
Ведущее учреждение Научно-исследовательский институт  
педагогика УССР

Защита состоится " 30 " Марта 1984 г. в " 14 " час. 30 мин.  
на заседании специализированного совета К 046.02.01  
Киевского государственного института физической культуры  
/252650, г.Киев-5, ул.Физкультуры, 1/.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Киевского  
государственного института физической культуры

Автореферат разослан " 27 " Февраля 1984 г.

УЧЕНЫЙ СЕКРЕТАРЬ  
СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОГО СОВЕТА  
ДОЦЕНТ

 П.М.МИРОНЕНКО

70207

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

ЧИТАЛЬНА ЗАЛА  
ЛДУФК

Актуальность проблемы. Интенсивное развитие спорта в последние годы вызвало интерес к изучению роли личности в этой сфере деятельности. Такие задачи, как повышение эффективности спортивной тренировки, совершенствование процесса воспитания и образования человека требуют научных знаний о возможностях и свойствах человека, закономерностях его развития, психологическом складе его личности, межличностных отношений, руководстве спортивной командой.

Процесс спортивной тренировки – это педагогический процесс, руководителем которого является тренер, а успехи спортсменов во многом зависят от качеств его личности: А.А.Лалаян, 1971; В.М.Деревенский, 1974; К.А.Куликович, 1974; М.В.Прохорова, 1974; Ю.А.Коломейцев, 1976; И.Н.Решетень, М.И.Фролова, 1979; А.А.Деркач, А.А.Исаев, 1980; Z. Iwanski, 1965, B. Czabancki, 1969; K. Zuchora, 1974; Z. Zukowska, 1972; B. Svoboda, 1977; D. Krettcu, 1978.

Однако решение вопроса об усовершенствовании деятельности тренера не может быть достигнуто за счет учета интуиции или простого накопления опыта. Для этого необходимо использовать определенные комплексные социолого-психологические и педагогические приемы с целью изучения факторов, обуславливающих этот процесс.

Анализ литературных источников показал большой интерес исследователей к проблеме профессиональной деятельности тренера. В этой проблеме особенно важным является вопрос изучения факторов, обуславливающих эффективность педагогического мастерства. Однако, именно этот вопрос не нашел достаточно емкостного теоретического обоснования. В частности, социолого-педагогические факторы весьма ограничено исследовались в спортивных играх, где они оказывают существенное влияние на эффективность деятель-

ности тренера и на рост спортивных достижений.

Анализ проблемной ситуации деятельности тренера показал ряд противоречий между объективными факторами, которые воздействуют на эффективность тренерской работы и субъективным представлением о закономерностях педагогического процесса. Такой подход предопределяет неверный выбор методов руководства командами, приводит к конфликтным ситуациям, снижает уровень сплоченности команды и, как следствие, отражается на авторитете тренера и эффективности его деятельности.

Подход к решению проблемы нашего исследования основывался на рабочей гипотезе, которую можно представить следующим образом:

- одним из важнейших факторов, обуславливающих эффективность деятельности тренера, является его авторитет;
- авторитет тренера зависит от социально-психологических особенностей личности тренера, а также особенностей социолого-психологической структуры спортивной команды;
- стиль руководства спортивной командой обуславливается уровнем спортивного мастерства команды и психологическими особенностями личности тренера.

Проблема и гипотеза исследования определили основную цель нашей диссертационной работы. Целью настоящей работы является научное обоснование структуры социолого-психологических факторов, обуславливающих эффективность деятельности тренера и, на этой основе, разработка педагогических рекомендаций по подготовке тренерских кадров.

Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи исследования:

- I. Изучить психологические особенности личности тренера спортивной команды.

2. Изучить взаимоотношения тренера с командой и определить уровень авторитета тренера в команде.

3. Описать и классифицировать типичные стили руководства командой и представить их педагогическую характеристику.

4. Изучить социальную структуру спортивной команды в связи с особенностями стиля руководства.

5. Разработать практические рекомендации по подготовке тренерских кадров и методические приемы руководства спортивной командой.

Научная новизна диссертации заключается в экспериментальном обосновании структуры факторов, обуславливающих эффективность деятельности тренера на основе качественных характеристик: социально-психологических особенностей личности тренера, авторитета тренера, социально-психологической структуры и уровня сплоченности команды. Такой подход дает новое научное обоснование о закономерностях повышения эффективности педагогического процесса в спорте.

Практическая значимость. Полученные нами результаты должны способствовать раскрытию важнейших социально-психологических особенностей личности тренера при управлении спортивной командой.

В теоретическом аспекте мы рассматриваем взаимосвязь индивидуального стиля руководства с комплексом значимых свойств личности, позволяющим определить факторы, обуславливающие эффективность деятельности тренера.

В прикладном аспекте материалы исследований дают возможность тренеру, учитывая особенность спортивного коллектива, установить наиболее оптимальные взаимоотношения с командой.

Теоретические и методические рекомендации диссертационной работы могут быть использованы в системе физкультурного образования, психолого-педагогического просвещения тренеров спортивных

команд в игровых видах спорта, при формировании сборных команд, в клубах, школах, ДСШ, руководящих организациях.

Рекомендации, основанные на результатах исследований, нашли практическое применение в подготовке команд по гандболу ЦНР, что подтверждено официальными актами по внедрению рекомендаций.

Структура диссертации. Диссертация объемом в 136 страницы основного текста, включая 5 рисунков и 35 таблиц, содержит: введение, четыре главы, выводы и рекомендации. Библиография включает 321 литературный источник, в числе которых 122 зарубежных. В конце работы имеется 15 приложений.

#### СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Исследования проводились в три этапа. На первом этапе /апрель 1978 г. - март 1979 г./ исследовались социально-психологические особенности личности тренера по гандболу. В этих исследованиях было опрошено 224 тренера различной квалификации работающих с командами на разных уровнях спортивного мастерства.

На втором этапе /июль 1979 - август 1979/ исследованиям подвергались 14 гандбольных команд различных уровней /279 спортсменов и 28 тренеров/. Целью этого этапа исследования было изучение взаимоотношений тренера с командой, его авторитета и факторов, обуславливающих деятельность тренера в команде.

На третьем этапе /сентябрь 1979 - ноябрь 1979/ проводился педагогический эксперимент в 4-х командах. Для проведения эксперимента использовались исходные данные, которые мы получили на втором этапе исследования.

В данном разделе работы представлены результаты исследования влияния спортивных достижений тренера на эффективность его профессиональной деятельности, а также изучены социально-психологические факторы, обуславливающие выбор тренером стиля руковод-

ства командой.

Для проведения анализа тренеры были разделены на три категории: тренеры, имеющие наилучшие результаты в своей профессиональной работе /категория "А"/; тренеры, имеющие средние результаты в тренерской работе /категория "Б"/, тренеры, имеющие слабые результаты в профессиональной работе /категория "В"/. Основой распределения тренеров на эти три категории была их профессиональная квалификация, а также данные подготовки тренером спортсменов различных разрядов. Для сравнения эффективности деятельности тренера эти показатели были переведены в баллы.

К первой категории "А" было отнесено 62 тренера /27,7%, ко второй "Б" отнесено 98 тренеров /43,8%, к третьей категории "В" было отнесено 64 тренера /28,5%. Сущность этого раздела подтверждает распределение квалификации тренеров и спортивных разрядов, воспитанных тренерами спортсменов / $P < 0,01$ /.

По данным анализа спортивных достижений исследуемых тренеров выявлено, что 35,3% тренеров, в прошлом, мастера спорта международного класса, мастера спорта, кандидаты в мастера спорта и спортсмены I-го разряда /эти спортивные показатели были отнесены к высоким/. 64,7% тренеров, в прошлом, были спортсменами II-го, III-го и юношеского разрядов /эти показатели отнесены к слабым/.

67,7% тренеров отнесенных к категории "А" во время своей активной спортивной деятельности добились высоких спортивных достижений, что на 42,2% превышает показатель тренеров категории "Б" и на 48,9% показатель тренеров категорий "В". Разница эта статистически достоверна / $P < 0,001$ /.

Тренеры категории "Б" на 6,7% превышают спортивную квалификацию тренеров категории "В", но эта разница статистически недостоверна / $P > 0,05$ /.

Таким образом, можно считать, что эффективность деятельности тренера по гандболу тесно связана с его спортивным опытом. Результаты, полученные нами, подтверждают выводы исследований О.А.Мильштейна, К.А.Куликовича, 1979; J. Talaga, 1975.

Социально-психологические особенности  
стиля руководства спортивной командой

Стиль руководства тренера командой определяется не только объективными факторами деятельности, но и субъективными факторами индивидуальных различий.

В литературе неоднократно отмечалось, что деятельность, в том числе и спортивная, обуславливается типологическими свойствами центральной нервной системы человека: Б.Г.Ананьев, 1961; Б.И.Якубчик, 1964; Е.А.Климов, 1969; В.С.Мерлин, 1970; К.С.Кузьмин, 1972; Л.Д.Битехина, 1977; А.Н.Леонтьев, 1977; Б.А.Вяткин, 1978; Г.Г.Илларионов, 1978; А.Г.Ковалев, 1978.

Вопрос взаимосвязи стиля руководства и свойств темперамента в управлении спортивной командой практически не изучался. На основе опроса, мы разделили тренеров на три группы в зависимости от избранного ими стиля руководства: либерального, авторитарного, демократического.

Либеральный стиль руководства применяли 22,3% тренеров. Из них 48% составляют тренеры в возрасте от 19 до 30 лет, 68% тренеров - со стажем работы до 10 лет, 40% тренеров имеют высшее образование, 32% - незаконченное высшее и 28% - среднее. В этой группе тренеров 32,0% работает с командами на уровне школы, 34,0% - на уровне III и межрайонной лиги и только 4,0% - на уровне I лиги.

К тренерам авторитарного стиля руководства было отнесено 35,7% испытуемых, в том числе 50,0% в возрасте до 30 лет, 62,5% со стажем работы до 10 лет и 62,0% с высшим физкультурным обра-



зованием. Среди тренеров, зачисленных в группу с авторитарным стилем руководства, 15,0% составили тренеры квалификации "М", 30,0% - тренеры I разряда и только 10% составили тренеры без квалификации и 18,8% - инструкторы. Тренеры с авторитарным стилем руководства работают с командами на различных уровнях спортивного мастерства: на уровне сборных команд работает 10% тренеров; с командами I лиги - 23,7%; в спортивных школах - 18,8%.

В группу с демократическим стилем руководства было отнесено 94 тренера, то есть 42,0%. Среди них 40,4% составили тренеры в возрасте от 31 года до 40 лет. Стаж работы у 36,2% этой группы тренеров составлял от 5 до 11 лет. Тренеры демократического стиля руководства распределялись следующим образом: 26,6% работают со школьными командами, 25,5% с командами III и межрайонной лиги, 21,3% - в клубах II лиги, 11,7% - на уровне I лиги и 4,3% работают со сборными командами.

Между избранным тренером стилем руководства командой и результатами тренерской работы наблюдается взаимосвязь. Высоких результатов в тренерской работе не добивались тренеры либерального стиля руководства /0,9%.

В целом результаты проведенного исследования показывают, что существуют достоверные различия между изучаемыми показателями свойств темперамента у тренеров различных стилей руководства. По проявлению активности тренеры авторитарного и демократического стилей руководства достоверно отличаются от тренеров либерального стиля руководства /2,03 > 1,96; P=0,96; 3,1 > 2,57, P=0,99/. Между тренерами авторитарного и демократического стилей руководства не существует достоверных различий /1,25 < 1,96/.

Физическая подвижность - это свойство, проявление которого характерно для тренеров всех стилей руководства /1,85 < 1,96;

$1,5 < 1,96$ ;  $0,46 < 1,96$ /.

Тренеры либерального стиля руководства достоверно отличаются в проявлении импульсивности от тренеров демократического стиля руководства  $/2,93 > 1,96$ ;  $P=0,95$ /.

Не намечается достоверных различий в отношении этого свойства между тренерами авторитарного стиля и тренерами либерального и демократического стилей руководства  $/1,38 < 1,96$ ;  $1,57 < 1,96$ /.

Уравновешенность — это свойство, которое находится у тренеров на среднем уровне и не относится к свойствам, присущим какому-то одному стилю.

Общительность тренеров с либеральным и демократическим стилями руководства имеет более высокий уровень в сравнении с тренерами авторитарного стиля руководства  $/6,52 > 1,96$ ;  $9,82 > 1,96$ ;  $P=0,95$ /.

Достоверные различия существуют между тренерами с демократическим и либеральным стилями руководства и в отношении проявления рефлексивности  $/4,21 > 1,96$ ;  $P=0,95$ /.

Корреляционный анализ полученных результатов показал, что между авторитарным стилем руководства тренера и проявлением доминантности существует взаимосвязь. Коэффициент корреляций  $r = 0,551$ .

Факторы, обуславливающие авторитет тренера спортивной команды

Одним из элементов рабочей гипотезы нашего исследования было предположение о том, что важнейшим фактором, обуславливающим эффективность деятельности тренера, является его авторитет, который в свою очередь зависит от социально-психологических особенностей личности тренера.

Анализ результатов опроса тренеров, работающих на разных уровнях спортивного мастерства и спортсменов различной квалифи-

кации показал, что среди факторов, которые обуславливают эффективность деятельности тренера важное место занимают: наличие в команде высококвалифицированных спортсменов /11,3 балла; 11,2 балла/; психологический климат в команде /9,4 балла; 11,2 балла/; авторитет тренера /10,7 баллов; 10,6 баллов/; сплоченность команды /10,1 балл; 7,4 балла/. Наименее важными оказались отношения тренера с руководством /3,4 балла; 2,4 балла/; стаж работы тренера /4,2 балла; 4,3 балла/. Очередность этих факторов определяется квалификацией тренеров в уровне мастерства спортсменов.

Судя по данным наших исследований, наиболее важными личностными качествами, формирующими авторитет тренера спортивной команды, являются профессиональное знание тренером своего вида спорта /25,6 балла/; справедливость /24,1 балла/; дидактические способности /23,1 баллов/; честность -21,2 балла/; остроумие /21,1 балла/; организаторские способности /21,0 балла/. Наименее важными, по мнению спортсменов оказались: пол /2,9 балла/; социальное положение /3,4 балла/; возраст тренера /5,4 балла/; стаж работы /6,0 баллов/; эрудиция /7,3 баллов/.

Установлено, что мнение о личностных качествах, формирующих авторитет тренера, изменяется в зависимости от роста мастерства самих спортсменов. Чем выше спортивное мастерство, тем выше оценивает спортсмен качества профессионального мастерства тренера.

Тренеры, имеющие высокие показатели профессиональной деятельности, высокоразвитые личностные качества, как правило, пользуются у воспитанников действительным авторитетом.

На вопрос, каким путем Ваш тренер добивается авторитета в команде 32,3% спортсменов показало, что их тренеры добиваются своего авторитета путем авторитарического подавления и угрозой, 23,0% спортсменов считает, что их тренеры создают свой автори-

тет путем собственного примера /через положительные черты характера и педагогический такт/, своей целеустремленностью и уверенностью в работе /10,7%. По мнению 13,2% спортсменов тренеры завоевывают авторитет путем создания дружеских отношений с командой, а 12,2% считают, что своим профессиональным мастерством. Только 6,6% спортсменов показало, что их тренеры не заботятся о своем авторитете.

Сами спортсмены на месте тренера независимо от спортивного мастерства добились бы авторитета путем установления дружеских отношений /45,2%/ и профессиональным мастерством /23,6%/, только 8,2 спортсменов показало на автократическое подавление как путь формирования своего авторитета.

Успех тренера в работе с отдельными игроками и с командой в целом зависит от умения тренера построить правильные деловые и личные отношения со своими воспитанниками.

Сложившиеся положительные взаимоотношения тренера с командой мы рассматриваем, как признание спортсмена авторитета своего тренера.

Для определения уровня взаимоотношения спортсменов к своему тренеру нами была использована шкала ТС-I /Ю.Л.Ханин, А.В. Стамбулов, 1976/.

Исследования проводились в 14 командах с 279 спортсменами различной квалификации: 45 - высшего разряда; 47 - III разряда; 62 - II разряда; 65 - I разряда; 60 - спортсменов мастера спорта и заслуженные мастера спорта. Возраст испытуемых - от 16 до 32 лет. Спортивный стаж занятий около 7 лет.

Основой сделанного нами анализа было разделение тренеров на три категории: к первой принадлежат тренеры тех команд, в которых между спортсменами и тренерами сложились очень благоприятные взаимоотношения; ко второй принадлежат тренеры, у которых доволь-

но хорошие взаимоотношения с командой, к третьей категории отнесены тренеры, у которых не сложились взаимоотношения с командой, которые получили самые низкие оценки у своих воспитанников.

Тренеры этих трех групп в достоверной степени  $P < 0,01$  отличаются по отдельным показателям взаимоотношений.

Можно сказать, что самые лучшие взаимоотношения сложились в группе тренеров сборных команд и спортивных школах. Ниже оценивают свои отношения о тренером спортсмены клубных команд.

Рассматривая ответы спортсменов на отдельные вопросы шкалы "ТС-1", обращает на себя внимание факт, что чем ниже спортсмен оценивает своего тренера, тем больше у них взаимоотношения основаны на деловых контактах /42,8% тренеры I категории; 58,8% тренеры II категории; 81,8% тренеры III категории/. Разницы в оценках спортсменами своих тренеров в рассматриваемых нами категориях тренеров существенные по всем вопросам шкалы "ТС-1".

Социально-педагогический эксперимент по созданию адекватных межличностных отношений

В проведенном нами социально-педагогическом эксперименте определена эффективность внедрения разработанных рекомендаций с целью улучшения взаимоотношений тренера с командой и повышение ее сплоченности на основе дифференцированного подхода к спортсмену.

В социально-педагогическом эксперименте приняли участие 4 команды /91 спортсмен/ и их тренеры /8 человек/. Средний возраст спортсменов - 19,7 года, средний стаж тренировочных занятий - 6 лет. Среди них 17 мастеров спорта, 9 перворазрядников, 27 спортсменов III разряда, 28 спортсменов III и юношеских разрядов. Средний возраст тренеров - 32,9 года, средний стаж тренерской работы - 11,5 года. Все тренеры имеют высшее образование.

Данные, характеризующие личностные особенности спортсменов

и социально-психологическую структуру спортивной команды, предусматривали:

1/выявление трудностей в деятельности команды и отдельных игроков, которые являются причиной неудачного выступления команды, что позволило разработать рекомендации, способствующие повышению уровня тренированности спортсменов, повышению их уверенности в спортивной борьбе;

2/развитие положительных черт личности спортсмена, самостоятельности игрока, звена, команды при решении сложной задачи игровой деятельности. Это достигается путем укрепления мотивов, развития интересов и постановки перспективных целей для команды и каждого спортсмена;

3/выбор индивидуальных и групповых способов воздействия на эмоциональную сферу спортсмена и команды при повышенном уровне тревожности позволил создать дифференцированный отбор средств психологической профилактики и регуляции эмоционального состояния спортсменов, а также комплексы специально-направленных психологических упражнений, организовать режим тренировки, быта и досуга, использовать элементы аутогенной тренировки.

В наших исследованиях в эксперименте мы установили, что взаимоотношения тренера со спортсменами можно формировать непосредственно в процессе спортивной подготовки к следующему спортивному сезону.

В таблице I приведены средние оценки, характеризующие динамику изменений взаимоотношений спортсменов с тренерами в отдельных командах до и после специальных методов педагогического воздействия: индивидуальные беседы с отдельными игроками; изменение поведения тренера в отношении к команде; активизация сознательного участия спортсменов в тренировочном процессе; постановка перед командой и каждым игроком близких и перспективных

Таблица I.

Динамика отношений спортсмена и тренера до и после специальных педагогических воздействий /услов.ед./

	Команда А		Команда Б		Команда В		Команда Г													
Компо- нент	до экс- пери- мента	после экс- пери- мента	до экс- пери- мента	после экс- пери- мента	до экс- пери- мента	после экс- пери- мента	до экс- пери- мента	после экс- пери- мента												
	Т <sub>1</sub>	Т <sub>2</sub>	Т <sub>1</sub>	Т <sub>2</sub>	Т <sub>1</sub>	Т <sub>2</sub>	Т <sub>1</sub>	Т <sub>2</sub>												
Тренер как спаци- алист	4,4	5,1	6,9	6,8	0,05	3,5	4,4	6,1	6,4	0,01	2,3	4,6	6,3	6,8	0,01	3,5	4,6	6,5	6,7	0,01
Тренер как лич- ность	5,0	5,2	7,1	7,2	0,05	3,8	5,2	6,3	6,5	0,05	1,2	3,6	6,0	6,4	0,05	4,5	5,0	6,8	6,9	0,05
Релье- зная де- тене- ра	4,4	6,0	6,7	7,1	0,05	3,4	4,9	6,2	6,1	0,05	3,0	4,8	5,8	6,3	0,01	4,7	5,5	6,5	6,9	0,05

\* - Достоверность различий определялась по критерию знаков

T<sub>1</sub> - Первый тренер команды

T<sub>2</sub> - Второй тренер команды

целей; включение спортсменов в процесс планирования тренировочных занятий.

В результате было обнаружено повышение всех показателей, в достоверной степени /таблица 1/.

Наше педагогическое и психологическое воздействие направлено на повышение активности и сознательного участия спортсменов в тренировочном процессе, а также выдаче тренеру более полной информации о психологических и социальных особенностях личности отдельного спортсмена и команды в целом, существенно повысили эффективность работы тренера с командой.

После проведенного нами педагогического эксперимента 86,8% спортсменов признало, что в своей работе тренеры учитывают индивидуальные особенности спортсмена.

Особенно повысилась оценка знаний тренером особенностей характера и темперамента спортсмена /с 3,8 балла до 7,7 балла, и с 3,4 балла до 8,2 балла/. Существенные изменения замечаются по оценке спортсменами личностных качеств своих тренеров. После проведенного эксперимента спортсмены выше оценили у своих тренеров справедливость /6,9 балла в сравнении с 4,3 балла до эксперимента/, тактичность /6,5 балла/, новаторство в работе /с 2 баллов до 7,1 балла/, авторитет тренера в команде /с 3,2 балла до 7,7 балла/.

До социально-педагогического эксперимента существовал резерв во взаимоотношениях, которые сложились между игроками в команде. Наше психолого-педагогическое воздействие было направлено на преобразование спортивных команд в спортивные коллективы /таблица 2/.

В результате проведенного эксперимента существенно изменились показатели сплоченности команд, значительно повысилась их интеграция. В командах перестали существовать отдельные группы-



Таблица 2.

Динамика изменений показателей  
сплоченности команд /услов.ед./

Коман- ды	ПСК		ПЭН		ПОП	
	до экс- перимен- та	после экспери- мента	до экс- перимен- та	после экспери- мента	до экспе- римента	после экспе- римента
А	0,42	0,76	7,1	14,0	6,8	12,1
Б	0,33	0,63	6,8	12,4	5,5	11,8
В	0,23	0,68	5,2	9,6	4,8	11,3
Г	0,28	0,66	6,2	12,3	5,2	12,2

ПСК - показатель сплоченности команды

ПЭН - показатель эмоциональной направленности

ПОП - показатель общественной популярности

ровки, а процесс педагогического воздействия тренера, кроме выше-  
описанных приемов, был направлен на ускорение процесса адаптации  
молодых спортсменов в команде. Особенную роль в этом процессе  
сыграли опытные игроки.

Внедрение в учебно-тренировочный процесс подготовки ганд-  
больных команд разработанных рекомендаций, позволило существенно  
изменить в положительную сторону показатели работы тренера.

#### ВЫВОДЫ

1. Данные педагогического эксперимента подтверждают гипотезу  
о том что важнейшим фактором, обуславливающим эффективность дея-  
тельности тренера, является его авторитет. Авторитет зависит от  
социально-психологических особенностей личности тренера и соци-  
ально-психологической структуры спортивной команды. Стиль руко-  
водства спортивной командой обуславливается психологическими  
особенностями личности тренера и уровнем спортивного мастерства

команды. Это подтверждается: прямой зависимостью между возрастанием авторитета тренера и ростом эффективности педагогического воздействия на спортивную команду /78% исследуемых ситуаций/, а также проявлением положительных социально-психологических качеств у тренеров с высоким авторитетом, / $P < 0,01$ / адаптированным к социолого-психологической структуре команды.

2. Результаты исследования позволили составить следующую структуру социально-психологических факторов, обуславливающих эффективность деятельности тренера:

- стиль руководства командой;
- психологический климат команды;
- авторитет тренера;
- взаимоотношение тренера со спортсменами;
- уровень сплоченности команды.

Структура факторов, обуславливающих эффективность деятельности тренера имеет объективную логику, которая выражается в следующем:

- стиль руководства проявляется в характере взаимоотношений тренера со спортсменами, что находит свое отражение в психологическом климате команды, признании спортсменами авторитета тренера, уровне ее сплоченности;
- уровень сплоченности команды обуславливается социометрическим статусом отдельных спортсменов и свойствами их характера и темперамента.

Структура факторов динамична и зависит от характера взаимосвязей между ними и степени использования каждого фактора в отдельности. Комплексное использование этих факторов позволяет разработать рекомендации по совершенствованию педагогического процесса.

3. Данные исследования показали, что положительного педаго-

гического эффекта достигают тренеры, которые изменяют структуру личностных качеств адекватно росту спортивного мастерства команды, т.к. с ростом спортивного мастерства изменяется представление спортсменов о личностных качествах тренера в следующей последовательности:

- спортсмены юношеских и III спортивных разрядов признают наиболее важным компонентом авторитета тренера идейно-нравственные и индивидуально психологические качества /справедливость, честность, доброту, остроумие, эмоциональную уравновешенность/, а также собственные спортивные достижения тренера;

- спортсмены II разряда считают, что авторитет тренера, в первую очередь, зависит от профессиональных качеств, а на второе место ставят идейно-нравственные качества;

- спортсмены I разряда и мастера спорта также отдают предпочтение профессиональным качествам, основанным на новаторстве, индивидуально-психологические качества ставят на второй план, а среди идейно-нравственных качеств выделяют справедливость.

4. Исследования взаимоотношений тренера с командой показали зависимость между проявлением личностных качеств и авторитетом тренеров. Тренеры с высоким авторитетом имеют преимущество перед тренерами с низким авторитетом в проявлении таких качеств: справедливость, отзывчивость, тактичность, принципиальность, новаторство, чувство юмора / $P < 0,01$ /. Сравнительная характеристика компонентов взаимоотношений тренера с командой /гностический, эмоциональный, поведенческий/ показывает:

- тренеры с высоким уровнем взаимоотношений составляют 32% от общего числа испытуемых;

- средний уровень взаимоотношений характеризует 50% тренеров;

- плохие взаимоотношения с командами имеет 18% тренеров;

70207  
БИБЛИОТЕКА  
Львовского гос.  
института физкультуры

- наиболее значимым компонентом взаимоотношений тренера с командой является гностический, оценка которого зависит от квалификации спортсменов /с ростом спортивного мастерства спортсмены более критично оценивают профессиональные способности своих тренеров/.

5. Избранный тренером стиль руководства командой определяется психологическими особенностями его личности. Наши исследования показали, что у тренеров с различным стилем руководства проявление свойств темперамента имеет сходный характер. Среди свойств, которые наиболее отличают эти группы тренеров это: доминативность /Д/ и рефлексивность /Р/ -  $P < 0,01$ ;

- тренеров, которые характеризует либеральный стиль руководства отличает высокий уровень проявления физической подвижности /31,6/, импульсивности /29,7/, общительности /28,6/; средний уровень проявления активности /28,8/ и уравновешенности /27,6/; низкий уровень проявления доминативности /22,3/ и рефлексивности /21,9/, а также следующие личностные качества: тактичность /8,6/, отзывчивость /8,4/, честность /7,9/, чувство юмора /7,8/;

- тренеры с авторитарным стилем руководства характеризуются следующими свойствами темперамента: высоким уровнем проявления активности /30,8/, физической подвижности /32,6/, доминативностью /26,8/; средним уровнем проявления уравновешенности /28,8/ и рефлексивностью /23,1/; низким уровнем проявления общительности /25,1/; и такими личностными качествами как: требовательность, /8,7/, энергичность, /8,5/, самоуверенность, /8,5/;

- тренеры с демократическим стилем руководства характеризуются: - высокая активность /30,8/, физическая подвижность /31,9/, общительность /30,6/; - средняя импульсивность /28,0/, доминативность и уравновешенность /26,6/; личностные качества: спра-

ведливость и честность /8,9/, трудолюбие и ответственность в работе /8,7/. /Результаты приведены в баллах/.

6. Избранный тренером стиль руководства командой обуславливается не только свойствами его темперамента, но также возрастом и уровнем квалификации:

- тренеры в возрасте 20-30 лет чаще избирают авторитарный стиль руководства /44,4%/;
- тренеры в возрасте 31-40 лет отдают предпочтение демократическому стилю руководства /51,4%/;
- тренеры в возрасте свыше 40 лет отдают предпочтение демократическому стилю руководства /50%/.

7. Представленные результаты наших исследований опровергают позицию авторов /И.П. Волков, 1973; М.В. Прохорова, 1973, 1974; И.Н. Решетень, М.И. Фролова, 1975; Ю.А. Коломейцев, 1976; А.Г. Ковалев, 1978/ об отсутствии связи между стилем руководства и эффективностью тренерской деятельности. Это, в частности подтверждается тем, что среди тренеров, добившихся высоких показателей в работе, только 0,9% характеризуются либеральным стилем, т.е. этот стиль играет явно отрицательную роль в достижении высоких результатов.

8. Социальная структура спортивной команды, которая характеризуется формальными и неформальными связями, наличием формальных и неформальных лидеров, уровнем сплоченности, зависит от избранного тренером стиля руководства и сложившихся взаимоотношений тренера со спортсменами. Результаты исследования показали следующую зависимость стиля руководства с уровнем сплоченности команды:

- демократический стиль обеспечивает высокий уровень сплоченности /0,87/;
- авторитарный стиль обеспечивает средний уровень сплоченности /0,49/;
- либеральный - характеризуется низким

уровнем сплоченности /0,33/.

9. Педагогические рекомендации, направленные на повышение сплоченности команды, на дифференцированный подход к решению педагогических задач /в зависимости от психологических особенностей спортсмена/, на использование механизмов психологической адаптации в установлении адекватных отношений между тренером и спортивной командой и внедрение их в практическую деятельность тренеров, подтверждают теоретическую концепцию диссертации о том, что факторы, обуславливающие эффективность деятельности тренера, носят субъективный характер и их комплексное использование, наряду с профессиональными и личностными качествами, позитивно влияет на педагогический процесс.

#### ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Анализ полученного экспериментального материала показал, что применяемый при изучении особенностей и закономерностей социально-педагогических факторов, обуславливающих эффективность деятельности тренера, комплексный подход, дает большие возможности для использования научно-обоснованных рекомендаций по планированию и построению учебно-тренировочного процесса с учетом индивидуальных особенностей тренера, спортсмена и команд на всех этапах спортивного мастерства.

Важнейшим условием действенности авторитета тренера в команде является целенаправленность в отношении улучшения взаимоотношений с отдельными игроками и командой в целом. Изучение восприятия спортсменами своего тренера методически вооружает тренера, дает возможность сделать ряд эффективных выводов в отношении к конкретной сфере - тренерской деятельности.

Можно управлять активностью спортсмена на основе комплексных интердисциплинарных обследований. Диапазон рекомендаций для

спортсмена зависит от стажа его спортивной деятельности, уровня спортивных результатов, а также особенностей личности. В большинстве случаев тренер должен строить свои взаимоотношения со спортсменом на основе доверия к себе, вырабатывать в нем веру в свои спортивные возможности, особенно это относится к спортсменам с низким уровнем проявления доминативности и частично изолированным группой.

В тренировочном процессе тренеру необходимо учитывать и использовать:

а/тренировочные занятия, включающие в себя несколько задач, направленных на формирование взаимоотношений как в команде, так и между тренером и спортсменами; б/недельный план тренировок, а также анализ его реализации должен быть обсужден со спортсменами; в/для повышения активности и сознательного участия в тренировочном процессе спортсмен должен получить максимальную дозу информации о себе и своем положении в команде; г/в соревновательных или отборочных играх тренеру рекомендуется избегать акцентов на ошибки в адрес спортсменов с низким уровнем проявления доминативности, высокой импульсивностью и низкой уравновешенностью. Как показали наши исследования, 43% оценок спортсменов, сделанных тренерами, не отвечает объективной картине, полученной на основе проведенных нами исследований личности спортсмена и команды. Субъективная оценка тренером данного спортсмена вызывает конфликтную ситуацию. Неправильная оценка тренером психологических возможностей спортсмена ограничивает процесс индивидуализации тренировочных занятий, затрудняет формирование у спортсмена необходимого уровня психологической подготовленности и выравнивание диспропорции в спортивном развитии воспитанника.

Можно считать, что создание хороших взаимоотношений тренера со спортсменами и с командой в целом способствует повышению

авторитета тренера и сплоченности команды. При этом педагогическое воздействие должно быть комплексным и одновременным.

С целью повышения гностического /наиболее важного/ компонента во взаимоотношениях между тренером и командой считаем необходимым проведение цикла теоретических и методических занятий, направленных на выяснение роли сплоченности команды, влияния зоны доверия и взаимопонимания на результат команды.

Организация учебно-воспитательной работы в командах должна строиться с учетом индивидуальных социально-психологических особенностей формирования и развития игровых и неигровых взаимоотношений спортивной команды. В практической деятельности тренера необходимо обратить особое внимание на воспитательный аспект тренировочного процесса.

С целью совершенствования учебно-тренировочного процесса целесообразно в рамках методической работы /путем лекций, бесед, специальных семинаров/, по повышению квалификации тренеров, показать значение стиля руководства в решении вопросов по сплочению команды и созданию адекватных межличностных отношений между тренером и спортсменами.

В процессе подготовки тренерских кадров следует стремиться создавать предпосылки для формирования и эффективного использования демократического стиля руководства с учетом индивидуальных особенностей тренера. Для диагностики личностных качеств тренера и формирования оптимальных взаимоотношений в спортивной команде можно использовать, апробированные в процессе нашего исследования, тесты.

Список работ, опубликованных по теме диссертации:

I. Kubińska H. Cele, metody i środki pracy wychowawczej w szkołach sportowych w ZSRR - Sport Wyczynowy, 1979, № 3-4, s. 47-53



2. Лубинська Х. Работа тренера по организации управления процессом спортивной тренировки на основе применения комплексных социолого-психологических исследований. — В кн.: Комитет по физической культуре и спорту при СМ УССР. Научно-методические основы подготовки спортсменов высокого класса. Тезисы докладов научно-методической конференции /17-18 декабря 1980 г./, Киев, 1980, с.198-200.

По теме диссертации сделан доклад на конференции молодых ученых КИФК. Киев, апрель 1980 г.

*ХЛ*

Подл. к печ. 10.01.84 Формат 60×84/16 Бумага 45/50 печ. офс.  
Усл. печ. л. 84/ Уч.-изд. л. 1 Тираж 100  
Зак. 4-203/ Бесплатно

Киевская книжная типография научной книги. Киев, Рельна, 4